



PERSOONLIJK LEIDERSCHAP



*“Ontwikkel en versterk
jouw persoonlijk
leiderschap: je stuurt,
hebt aandacht en je
maakt echt contact.”*

Als leidinggevende in de zorg, 't onderwijs en hulp- of dienstverlening speel je een belangrijke rol als je aandacht hebt voor de ontwikkelbehoefte van jouw werknemers, zowel individueel en als team. Je kunt hierin als leidinggevende voorzien door te stimuleren, te motiveren en te ondersteunen. Door de ervaren werkdruk, de toenemende eisen die gesteld worden, de blijvende veranderingen in de werkomgeving en de privésituatie, raken mensen overbelast. Hoe motiveer jij werknemers die in een negatieve spiraal terecht komen, minder presteren, uitvallen of misschien gaan vertrekken? Hoe maak je echt contact gericht op autonomie, competentie en verbinding?

PERSOONLIJK LEIDERSCHAP

De eerste stap naar persoonlijk leiderschap is zelfkennis. Weten waar je goed in bent, weten wat je minder sterke kanten zijn en begrijpen wat jouw in je rol als leidinggevende motiveert. Ontdek wat jij belangrijk vindt in het leven én in je werk. Als jij inzicht hebt in je motieven en je interne drijfveren, dan kun je een heldere koers bepalen. Wat wil je bereiken? Wat heb je daarvoor nodig? Motiveer en ontwikkel jezelf en verwezenlijk je doelen!

“Persoonlijk leiderschap is het proces van het je voor ogen houden van je visie, je waarden, en je leven aanpassen om daarmee congruent te zijn.”

~ Stephen Covey ~

ZELFKENNIS EN EFFECTIVITEIT

Uit zelfonderzoeken* blijkt dat innovatieve leiders zichzelf goed kennen en dat zij gemotiveerd zijn om kritisch naar zichzelf te blijven kijken. Ze hebben zicht op hun sterke en minder ontwikkelde kanten en ze blijven nieuwsgierig. Ze zijn zich ook bewust van hun onzekerheden, angsten en zorgen. van hun leiderschap.

Deze zelfkennis, gecombineerd met hun grote mate van veerkracht en effectiviteit, lijkt bij te dragen aan het succes. Ze weten hun talenten namelijk heel bewust in te zetten om hun doelen te bereiken. Steeds wordt naar mogelijkheden gezocht om te leren en zich verder te ontwikkelen in het leiderschap. Organisaties waar voldoende geïnvesteerd wordt in het eigen leerproces zijn beter in staat zich aan de veranderende omgeving aan te passen. De rol van leidinggevend is daarin cruciaal.

* Proefschrift: Het geheim van de innovatieve schoolleider, D. Verschuren. KPC 2013

LEIDERSCHAP IN DIALOOG EN RELATIE.

Op de [website](#) lees je meer over de Methode. Bij de ZelfKennisMethode (ZKM) Leiderschap zoomen we specifiek in op de acht leiderschapsrollen, zones in leiderschapsgedrag (Quinn) en de kwaliteiten en de schaduwkant van leiderschap (De Haan). Wil de inhoud ruimte krijgen, is een basis van wederzijds vertrouwen noodzakelijk. Innovatie en verandering roept onzekerheid op, als je daar aan voorbij gaat, wordt er misschien wel 'ja' gezegd, maar 'nee' gedaan. Jouw idealen en ambities krijgen ruimte in een sfeer van vertrouwen en goede communicatie, met behulp van coachend leiderschap.

* De positieve kracht van macht van Dr. M. Hetebrij, leiderschapsrollen van Quinn

MEER WETEN?

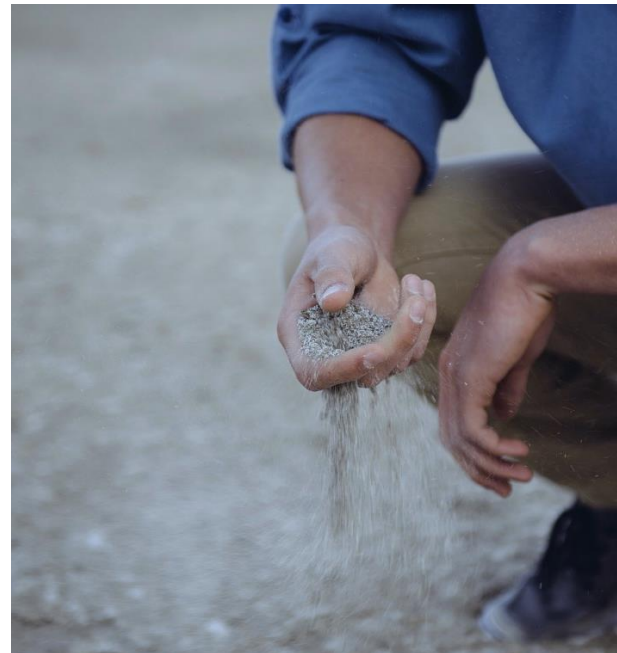
Neem contact op voor een kennismaking. Adrienne Schimmel heeft zelf ervaring in de Hulpverlening, Zorg, het Onderwijs en binnen de ICT. Haar expertise ligt bij de dienstverlenende organisaties, waar veel van je gevraagd wordt, de ontwikkelingen en uitdagingen groot zijn en uitputting op de loer ligt!

“Op een positieve manier heb ik geleerd hoe om te gaan met weerstand en tegenslag. Het ZKM traject was iets wat ik iedereen zou gunnen. Het geeft zoveel duidelijkheid over wie je bent en hoe dat zo gekomen is, dat je echt in jezelf gaat geloven en vanzelf beter gaat functioneren.”

~Directeur Primair Onderwijs~

“Ik kan in contact blijven en heb de ruimte om mensen mee te nemen en betrekken bij het proces. Ik krijg meer zicht op conflicten en ontdek daarin alternatieven.”

~Leiding Brandweer~



ADRIENNE SCHIMMEL

kan je informeren over het actuele aanbod in jouw regio:

talenteerjezelf@gmail.com

06 231 561 85